

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA RENEGOCIACIÓN DE LOS PACTOS COLECTIVOS CON SINDICATOS
ESTATALES GUATEMALTECOS**

WILLIAM VINICIO CRUZ FLORES

GUATEMALA, JULIO DE 2023

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA RENEGOCIACIÓN DE LOS PACTOS COLECTIVOS CON SINDICATOS
ESTATALES GUATEMALTECOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

WILLIAM VINICIO CRUZ FLORES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2023

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



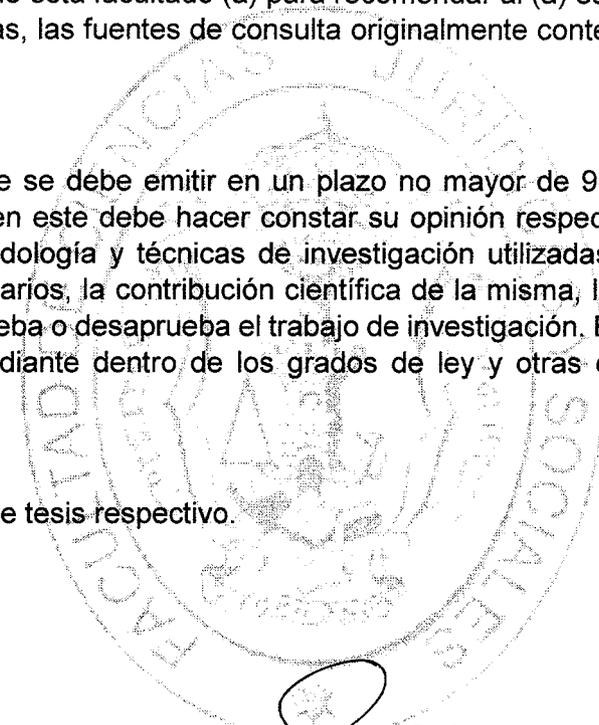
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de junio de 2022

Atentamente pase al (a) Profesional, **DENISE EMILIA FUENTES REYES**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **WILLIAM VINICIO CRUZ FLORES**, con carné 200021016, intitulado: **LA RENEGOCIACIÓN DE LOS PACTOS COLECTIVOS CON SINDICATOS ESTATALES GUATEMALTECOS.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 16 / 06 / 2022

(f)

Asesor(a)

(Firma y sello)

Licda. Denise Emilia Fuentes Reyes
 ABOGADA Y NOTARIA

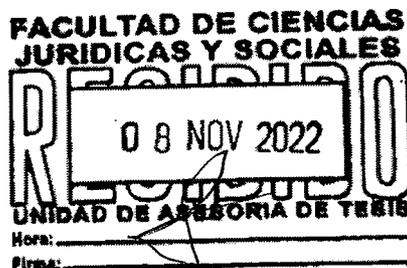


Licenciada Denise Emilia Fuentes Reyes
Abogado y Notario
Colegiado: No. 6466
1ª. Calle 0-62, Colonia Montserrat I, zona 4 de Mixco
Teléfono No: 58180853
Correo Electrónico: denisefuentesr@hotmail.com



Guatemala, 08 de noviembre de 2022

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Dr. Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha ocho de junio de dos mil veintidós, por medio de la cual fui nombrada ASESOR de tesis del bachiller WILLIAM VINICIO CRUZ FLORES, titulada: "LA RENEGOCIACIÓN DE LOS PACTOS COLECTIVOS CON SINDICATOS ESTATALES GUATEMALTECOS".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apeándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar



Licenciada Denise Emilia Fuentes Reyes
Abogado y Notario
Colegiado: No. 6466
1ª. Calle 0-62, Colonia Montserrat I, zona 4 de Mixco
Teléfono No: 58180853
Correo Electrónico: denisefuentesr@hotmail.com

a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



Licda. Denise Emilia Fuentes Reyes
Colegiado No. 6466

Licda. Denise Emilia Fuentes Reyes
ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala, 28 de febrero de 2023



Doctor
 Carlos Ebertito Herrera Recinos
 Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala.

De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada: **“LA RENEGOCIACIÓN DE LOS PACTOS COLECTIVOS CON SINDICATOS ESTATALES GUATEMALTECOS”**, realizada por el bachiller: WILLIAM VINICIO CRUZ FLORES, para obtener el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictamino de manera FAVORABLE, para que el trámite de orden de impresión continúe.

ID. Y ENSEÑAD A TODOS


 Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
 Consejero de Comisión de Estilo





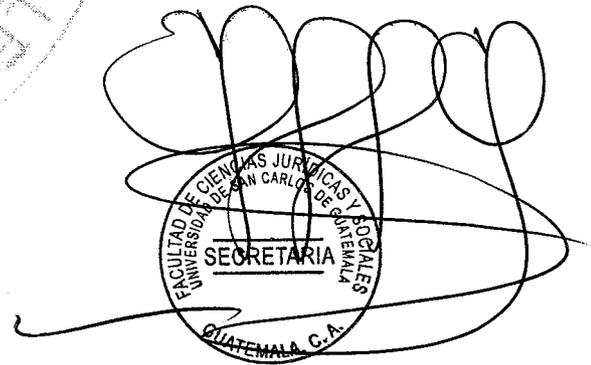
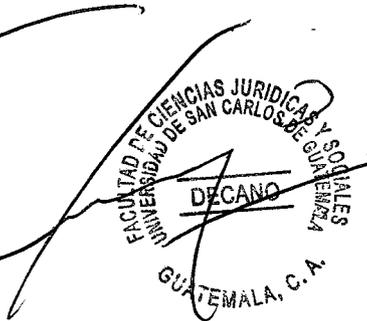
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de mayo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WILLIAM VINICIO CRUZ FLORES, titulado LA RENEGOCIACIÓN DE LOS PACTOS COLECTIVOS CON SINDICATOS ESTATALES GUATEMALTECOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS: Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A MI PADRE: Rigoberto Cruz Sánchez quien con su lucha incansable me demostró que con perseverancia y disciplina y a pesar de las dificultades se puede lograr lo que nos proponemos en la vida, a quien también dedico este triunfo hasta el cielo.

A MI MADRE: Julia Natividad Flores Gutiérrez, por su sacrificio, esfuerzo, ejemplo y por creer siempre en mi capacidad, quien siempre me ha brindado su apoyo, cariño y amor, a quien dedico este triunfo.

A MI ESPOSA E HIJA Belinda Scarlen Velásquez Medina, por estar siempre a mi lado incondicionalmente, consejera y apoyo fundamental de nuestra familia, quien siempre ha estado en mis momentos difíciles, y a mi hija Scarlet Yuliana Cruz Velásquez, quien amo con todo mi corazón a quien le agradezco su paciencia y dedicación, a quienes les dedico este triunfo.



A MIS HERMANOS:

Estuardo Rigoberto Cruz Flores, pilar fundamental de nuestra familia, quien siempre ha estado cuando lo necesitamos, y nunca se niega a brindar su apoyo y ayuda incondicional, a Julia del Carmen Cruz Flores, quien con su ejemplo de mujer profesional y trabajadora ha demostrado que todo se puede se puede lograr.

**A MIS AMIGOS Y A
TODA MI FAMILIA
EN GENERAL:**

Por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; cada uno en su propio estilo.

A:

Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

PRESENTACIÓN



En Guatemala todos los ciudadanos merecen gozar de protección respecto a sus derechos como ciudadanos y como trabajadores, pero sobre todo los trabajadores que pertenecen a un sindicato merecen la protección por parte de sus dirigentes, por lo que se hace urgente que el Estado establezca medidas de control sobre las renegociaciones de los pactos colectivos dentro de las instituciones del Estado.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de abril de 2002 a mayo de 2023. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es la renegociación de los pactos colectivos con sindicatos estatales guatemaltecos.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado tome conciencia de la necesidad de establecer más controles a la función que están realizando, para que se pueda proteger los derechos de los trabajadores en el país, que cada día se desgasta aún más y parece que ningún gobernante tiene la intención de realizar una reforma y sobre todo preocuparse por mejorar la calidad de vida para toda la población guatemalteca, mucho menos preocuparse porque los trabajadores que pertenecen a sus instituciones estén realmente protegidos y recuperar la función y la imagen de lo que es un sindicato, quien debe preocuparse por los derechos de los trabajadores a través de los pactos colectivos y no por cubrir intereses propios de los dirigentes sindicales.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada para este trabajo fue que en Guatemala existe la renegociación de los pactos colectivos con sindicatos estatales guatemaltecos; lo que está permitido en la Constitución Política de la República de Guatemala, pero realmente no existe un control por parte del Estado en verificar que estas negociaciones estén libres de vicios en virtud que en muchos casos existe corrupción en la cual los dirigentes sindicales reciben sumas importantes de dinero para aceptar las condiciones del pacto colectivo que no beneficia tanto a los trabajadores o bien que afectará a la institución o al presupuesto del Estado por no analizar previamente si pueden cumplirse las condiciones del pacto, por lo que es necesario establecer controles a las renegociaciones de pactos colectivos para que en realidad beneficien a todos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe la renegociación de los pactos colectivos con sindicatos estatales guatemaltecos; situación que es permitida por la Constitución Política de la República de Guatemala, pero en realidad no existe un control sobre la renegociación de los mismos y así evitar que vulneren derechos de los trabajadores.

Es necesario que se implemente una solución de forma urgente, que se imponga a las empresas revisar sus reglamentos internos y también los contratos de trabajo, para que se pueda prever que una persona tome una decisión tan difícil como lo es suicidarse por sentirse desprotegida ante una situación como lo es acoso y chantaje con algo tan personal.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral o social	1
1.1. Derecho laboral y sus principios	4
1.2. Definiciones de derecho laboral	12
1.3. Justicia social en el derecho laboral	15
1.4. Derecho laboral como rama del derecho público.....	16

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo	19
2.1. Derecho colectivo de trabajo y sus principios	20
2.2. Principios del derecho colectivo de trabajo en Guatemala	23
2.3. Negociación colectiva de trabajo.....	24
2.4. Negociación colectiva de trabajo en el sector público.....	27
2.5. Negociación colectiva de trabajo en el sector privado	29
2.6. Los sindicatos en Guatemala	32

CAPÍTULO III

3. Organización de trabajadores o sindicatos.....	37
3.1. Origen de la palabra sindicato.....	39
3.2. Clasificación de los sindicatos.....	43
3.3. Formación de un sindicato	46
3.4. Actividades de los sindicatos	50



3.5. Obligaciones de los sindicatos	51
3.6. Garantías de los sindicatos	51

CAPÍTULO IV

4. La renegociación de los pactos colectivos con sindicatos estatales guatemaltecos.	55
4.1. Requerimientos para la constitución de un sindicato	57
4.2. Requerimientos para ser parte de un sindicato	58
4.3. Órganos de un sindicato	59
4.4. Libertad a formar parte de un sindicato	61
4.5. Inamovilidad sindical en Guatemala	62
4.6. Fundamento legal de la inamovilidad sindical	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	71
BIBLIOGRAFÍA	73



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país en el cual el Estado desde hace muchos años ha dejado de cumplir con sus funciones y sobre todo que no logra el bien común para todos los habitantes, la cual es su función principal, y esto se debe a diversos factores, como lo son la corrupción de todos los gobiernos de turno que ha hecho que el Estado descuide sus funciones principales en todos los ámbitos que le corresponden.

Por las anteriores razones, la población guatemalteca cada vez es más vulnerable a sufrir que sus derechos no sean respetados como trabajadores y como individuos, en virtud que no existe un control respecto a las empresas e instituciones y el derecho laboral, sobre todo en lo que respecta a los pactos colectivos de trabajo sobre todo a nivel de las instituciones del Estado.

Lamentablemente, al Estado parece no importarle esta situación ya que debido a la corrupción existente no ejerce un control sobre este tipo de renegociaciones, por lo que deja totalmente desprotegidos a los trabajadores, quienes sufren las consecuencias de haber aprobado un pacto colectivo que respondió solo a intereses por parte de los dirigentes sindicales quienes muchas veces aceptan importantes sumas de dinero para aceptar pactos colectivos que en realidad no benefician tanto a los trabajadores.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, que el Estado no cumple su función de brindar protección a la población guatemalteca. Y, como



específicos: analizar la forma en que se vulnera los derechos de los trabajadores y analizar la falta de conciencia por parte de los dirigentes sindicales al renegociar los pactos colectivos en los cuales solo buscan su propio beneficio muchas veces.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente al derecho laboral o social; en el segundo, derecho colectivo de trabajo; en el tercero, se estudia la organización de trabajadores o sindicatos; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es la renegociación de los pactos colectivos con sindicatos estatales guatemaltecos.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas y se respeten y proteja a los trabajadores de los distintos abusos que se viven en diversos ámbitos dentro del derecho laboral.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral o social

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece:

“Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Por todo lo anterior es que se debe empezar definiendo qué es justicia social, derivado de la acotación constitucional anterior, la justa distribución de la riqueza es el principal mal social, en especial respecto a la distribución de la tierra.

“El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la elaboración de riqueza, en contraposición a capital.”¹ Esto se refiere a la tutela principal del trabajador, garantizándoles no solo el cumplimiento de las obligaciones patronales si no las que intervienen en una relación laboral. El empleador que contrata de manera libre al trabajador cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado.

En ese sentido, se concibe que el trabajo sobrelleva un esfuerzo de calidad humana, que tiene como consecuencia la obtención de recursos económicos, a cambio de una prestación derivada de las actividades llevadas a cabo.

“En esa ordenanza de ideas, al tratar el tema de la naturaleza del trabajo humano la

¹ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 63



doctrina afirma que, el trabajo humano no es una mera herramienta al servicio del interés particular de otro, ni una mercancía, tal como se presentaba en la esclavitud. Se trata de una actividad creadora de utilidad que tiene valor social. Constituye el lazo de unión entre el hombre y la sociedad: trabajar es crear utilidad; el producto del trabajo realizado sirve a otros: es un servicio social, un acto de solidaridad humana.”²

En materia jurídica, el trabajo es un derecho humano reconocido, por lo que su amparo y tutela trasciende fronteras e implícitamente a las normas mismas. Por ello, al cesar la segunda guerra mundial y firmarse la Organización de Naciones Unidas por medio de la Carta de Naciones Unidas, la comunidad internacional en recogimiento de lo sucedido dentro de la guerra y las atrocidades que acaecieron, decidieron escribir un documento en el cual se plasmaran los derechos humanos fundamentales que toda la comunidad debe observar, dando como resultado la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Dentro de dicho documento, se contemplan los derechos y fundamentos esenciales sobre los que el ser humano debe ser reconocido; desde un ángulo humano, jurídico, y de carácter internacional.

“La Declaración de los Derechos Humanos estipula en su Artículo 23 que, toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

² Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 1



El artículo de la Declaración de los Derechos Humanos anteriormente transcrito, tiene un trasfondo histórico, político y cultural, excepcional en la historia de la humanidad y el trabajo, ya que es mediante este mismo, que el derecho del trabajo inicia su auge hacia donde se encuentra en la época actual.

Como se puede prestar atención, al contemplarse el derecho al trabajo, la Organización de Naciones Unidas procuró reservadamente que esta expresión estuviese cubierta y revestida de los elementos primordiales que deben ser observados para la formación de este derecho.

El derecho al trabajo es, sin duda, una de los dispositivos más importantes de las contenidas dentro de la ciencia del derecho, ya que es el que protege y regula los derechos e integridad de la persona en su actividad productiva. Derivado de ello, el autor se expresa que:

“El trabajo tanto manifestación humana como jurídica, es fuente de otros derechos. Es necesario comprender este derecho como una obligación y un deber del hombre por cuanto manifiesta el respeto hacia sí mismo, a la familia, a la sociedad y a la humanidad. El trabajo es un legado que recibe el hombre para desarrollarse plenamente, pero es a la vez la herencia que deja la humanidad, que se beneficiará de lo que haya aportado.”³

Por ello, la alineación del derecho al trabajo se funda sobre principios y características que son diferentes frente a otras ramas del derecho, ya que estos propenden a que el

³ Golom Nova, Juan Francisco. **El derecho del trabajo y su fundamentación**. Pág.46



trabajador se vea protegido en la búsqueda de las necesidades, en su calidad de trabajador y su desventaja económica frente al empleador, a diferencia del derecho civil, que busca la existencia de normas que aseguren las relaciones que puedan suscitarse en cualquier ámbito.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es conservar la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”⁴

1.1 Derecho laboral y sus principios

Toda ciencia que se relaciona con el derecho y aun así la que no se relaciona, debe tener bases o fundamentos básicos, que, en el presente caso, remite a los principios generales del derecho de trabajo y dependiendo del área respectiva, aplicara la técnica necesaria para hacer utilizable la misma, es decir los principios específicos de cada rama del derecho.

“Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. En una visión iusnaturalista, los

⁴ Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17



principios generales del derecho, más allá de la norma legal positiva y superada la ingenuidad racionalista de que la obra legislativa contemple la totalidad de los casos subsumibles en un precepto positivo, constituyen los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada.”⁵

Por lo anteriormente mencionado, es trascendental señalar que los principios constituyen las bases o cimientos de la materia, por lo que, en esta rama del derecho, permite concebir la acepción necesaria de la consecuencia del derecho al trabajo.

En el sentido indicado anteriormente, se puede consumir que la formación del derecho positivo del trabajo se funda sobre los principios básicos de in favor prestatoris, in dubio pro operario, estabilidad en el empleo, igualdad, libertad de trabajo, dignidad en el trabajo, tutelaridad e irrenunciabilidad, entre otros.

1. *In favor prestatoris*. Este principio se refiere a todo lo que concierne y va encaminado hacia la protección global y enaltecimiento de los trabajadores, considerándolo como, paradigma de los principios rectores, originarios, sin duda, del derecho del trabajo, esta figura se explica cómo suma y gama, al caso, de la protección integral y la dignificación de los trabajadores.

“Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia

⁵ Grisolia, Julio Armando. **Op. Cit.** Pág. 141



jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad en virtud del diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.”⁶

Según se conoce, la competencia de este principio en la regulación del derecho del trabajo, esto ha dado lugar a diversos criterios, de los cuales se mencionan dos:

1. “La acumulación, según el cual éstos gozarán siempre del estatuto jurídico que más les favorezca, aunque para ello sea menester fragmentar las disposiciones, detrayendo preceptos de unos y otras normas, para entresacar de ellas las que se reputen más beneficiosas.
2. La inescindibilidad de las normas invocadas, que consiste en elegir aquélla que resulte más benéfica para el trabajador, pero aplicada en su totalidad. Es decir, sin la posibilidad de interpretarla parcialmente ni de fraccionar su contenido, de tal suerte que se aplique aquella parte que más favorezca a los obreros.”⁷

Por tal razón, tal y como muestra la doctrina, este principio propende a que la inspiración y firmamento de las normas rectoras del derecho del trabajo, sean congruentes y tiendan a reconocer la protección debida y proporcionada a los trabajadores, imponiendo sanciones al inobservancia o infracción a las mismas por parte del empleador.

2. *In dubio pro operario*. Su objetivo se envía hacia la aplicación de la norma que mayor beneficio formule o transporte al trabajador, en caso se suscite alguna duda respecto

⁶ *Ibid.* Pág. 147

⁷ *Ibid.* Pág. 147



a cómo descifrar una norma, es decir, su ánimo y dimensión de aplicación, es una directiva dirigida al juez para el caso de existir una duda prudente en la interpretación de la norma.

De esa manera, es posible auxiliar a este en caso exista duda sobre qué norma debe aplicarse en virtud de no existir una explícita que regule el argumento concreto, es decir, la integración de las normas provechosas al trabajador en caso de la existencia de un vacío legal.

Es por esa razón, que el principio in dubio pro operario resguarda al trabajador al suscitarse alguna controversia, duda o incertidumbre, relacionado a qué norma o lineamiento jurídico debe ser aplicado al caso específico acaecido, obligando a que su intrepidez, sea alcanzada utilizando o aplicando la norma que favorezca máximamente al mismo.

3. Estabilidad en el empleo. El ideal que este principio origina se dirige a que, después de celebrado el contrato de trabajo y prevalecido el período de prueba, se asegure la permanencia del trabajador por el tiempo que decida, una vez cumpla con sus obligaciones contraídas en el contrato de trabajo.

Es necesidad hacer mención que, en la época globalizada actual, es evidente el incumplimiento del presente principio, toda vez que con impulso de ahorrar dinero y evitar el cumplimiento de compromisos formales que reviste el derecho del trabajo, los empleadores han creado nuevas formas jurídicas de contratación tales como servicios



técnicos o cualquier otra representación de contrato que evite las obligaciones formalidades asignadas legalmente por el mismo.

Es en aquel momento, que este principio pretende que el trabajador, acomodado en el lugar de trabajo, se encuentre seguro y protegido para desempeñar por el tiempo que desee, la labor o actividad para la que fue contratado, despreocupándose de ser despedido arbitraria o infundadamente y poder desenvolverse y desarrollarse plenamente, como trabajador y humano.

4. Igualdad. Desde el siglo XX el estado social establece el mismo, desde un diseño amplio como base de los demás derechos, como columna de la labor del estado mismo, es decir, tratar de igual manera a los desiguales como centro de su desarrollo.

En todo lo que al derecho del trabajo se refiere, el concepto de igualdad es una pauta innegable de lo anterior. Su incorporación al mercado del trabajo es forjada por la revolución industrial, primeramente, sobre la plataforma de resguardo lo que permite incorporar salvaguardas con el fin de garantizar la igualdad.

“Por ello, en relación con este se puede decir que, como principio puntual que acompaña el desarrollo del derecho del trabajo desde sus orígenes, la igualdad es un reclamo de la resistencia obrera para preservar con ello, su completa libertad y la dignidad de su existencia. El mundo neoliberal lo entiende acaso, como el derecho y el poder de los trabajadores para exigir idénticas oportunidades de acceso al empleo.”⁸

⁸ **Ibid.** Pág. 151



“Artículo 4. Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

5. Dignidad en el trabajo. Como se indicó antes, está entrañablemente relacionado con el anterior principio, el cual, según la doctrina puede resumirse en el guardar consideración y respeto para los trabajadores, y también de retribuirles suficientemente para su sustento personal y también de su familia, es primordial, sin duda, para reivindicar con decoro los valores y la dignidad humana.

Por ello, se puede deducir que centra su ideal sobre la base del debido respeto y reconocimiento de humanidad que refiere al trabajador dentro del lugar de trabajo, es decir, es el que difiere con el maltrato y visión del trabajador como un productor económico y no un humano digno.

El principio de dignidad entraña en distinguir al trabajador como más que un ente productivo; es más bien un humano proporcionando sus servicios con el objeto de llegar a su desarrollo pleno y satisfacer sus necesidades, aconteciendo la diferencia entre un sujeto libremente ligado a una relación laboral, a un sujeto obligado a realizarla como un esclavo.

“Además de haberse creado a imagen y semejanza de Dios es colaboradora de Dios,



comprendido el trabajo humano, como toda labor del hombre en y para el mundo; tiene el mandato cultural y el de participar en la construcción del mundo, para lo cual no existe trabajo inferior o subalterno, lo que es sostenido por el cristianismo y por el judaísmo.

Los apóstoles fueron trabajadores y Cristo nació como hijo de un artesano y trabajó en el taller paterno. Más todavía, debe reconocerse dignidad, en forma total, al mundo del trabajo, en sentido universal y planetario, y sostenerse por ello la necesidad imperiosa de humanización del derecho y del mundo laboral. La dignidad del trabajo exige que tenga prioridad sobre el capital, a todo nivel empresarial y económico.”⁹

6. Irrenunciabilidad. “En el derecho del trabajo se presenta un fenómeno particular, ya que casi todas las normas son imperativas, pero tienen una peculiaridad que las caracteriza: no pueden ser dejadas sin efecto por las partes si establecen condiciones menos favorables a los trabajadores; en cambio, pueden libremente disponer de ellas en la medida en que mejoren los derechos allí consagrados.”¹⁰

Los derechos que se reconocen al trabajador dentro de la relación laboral en su condición de obediencia y fragilidad económica frente al empleador, son esenciales, razón por la cual gozan de un especial amparo negándole al patrono la posibilidad de negociarlos, ello con el objeto que no concurren abusos ni aprovechamiento por parte del empleador y en caso se dieran, conlleva la invalidación ipso iure del negocio jurídico respectivo, ya que es imposible que este surta efectos lícitos por mandato legal.

⁹ Giorlandini, Eduardo. **El principio de dignidad**. Pág. 12

¹⁰ **Ibid.** Pág. 153



“El autor también manifiesta que el principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas.”¹¹

Lo que se evidencia en el período actual, es que este es burlado mediante innovaciones liberales de la contratación en materia laboral, que afectan incluso la supervivencia de los trabajadores, mediante la fingimiento de contratos que conllevan una relación diferente; y que de manera inconsciente únicamente tiene por objeto permitirle discreción al empleador de prescindir de los servicios del trabajador en cualquier momento, sin pagar los beneficios económicos a los que se halla obligado por mandato legal, conforme la normativa en materia de trabajo vigente.

7. Tutelaridad. Por reglamento constitucional, en Guatemala las leyes que regulan las relaciones de trabajo son tutelares para los trabajadores, impidiendo de esta manera la promulgación de legislación contraria a estos principios. Su objeto es que el trabajador sea en todo sentido favorecido por su condición vulnerable frente al empleador consiguiendo de esta manera que se alcance en forma más natural la justicia social que tanto pretende el derecho del trabajo.

Por consiguiente, claro está que los legisladores en la alineación de normas en materia

¹¹ **ibid.** Pág. 153



de trabajo, deben observar precavidamente que el beneficio que estas propician no restrinja otros ya otorgados y reconocidos a nivel constitucional.

Lo anterior, deviene en virtud que, la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

1.2 Definiciones de derecho laboral

“Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a la relación entre capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”¹²

El conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratitud del trabajo.

¹² Cabanellas de Torres Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 12



De las más completas que existen y abarca prácticamente todos los aspectos que regula el derecho laboral, tanto desde la parte empresarial o patronal, y de lado obrero.

Ninguna de ellas incluyó el tema de que este crea instituciones para resolver los conflictos entre obreros y patronos como el Código de Trabajo.

Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral.

El derecho al trabajo, es la ley que nos enseña los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, etc. También se le conoce como el Derecho Laboral.

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz



del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estima pertinente. En concreto, se establece que entre aquellas destacan la Constitución Política de la Republica de Guatemala, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la ley o los reglamentos.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador, es decir, quien contrata a un trabajador cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura.

Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.



1.3 Justicia social en el derecho laboral

Estamos dentro de un país que debe de ser justo en materia legal, se encuentran los principios de justicia social los cuales son aplicables a todos sin distinción alguna, ni el tipo de empresa o empleo al que pertenezcan.

De conformidad con la justicia social que es de carácter constitucional, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral de nuestro país debe organizarse conforme a principios de justicia social, por lo que el investigador considera que la justicia social debe de prevalecer en todas aquellas relaciones de trabajo y en todas aquellas modalidades de contratación de los servicios de un trabajador, sin hacer distinción de la actividad que se desarrolla o se dedica, sin dejar de tomar en cuenta la justicia social que rige para toda clase de trabajadores.

“Dentro de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, expresa: Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social, considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales, y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.”

El trabajo es un derecho de la persona, el trabajo es una obligación social, libertad de trabajo, igual salario a igual trabajo en igualdad de condiciones.



Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.

El jus publicum o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros.

No se cuestiona la superioridad del carácter social del Derecho del Trabajo que tiene primacía sobre el derecho público, toda vez que las normas de trabajo y previsión social deben prevalecer sobre el resto de normas.

1.4 Derecho laboral como rama del derecho publico

Una rama del derecho ya que el principal objetivo es la tutela del trabajador en cuanto al cargo o puesto que ocupe, con las mínimas garantías estipuladas en ley.

El derecho obrero es una rama del derecho público por la conjugación de las relaciones privadas de los hombres, de un factor, de un elemento que es dable encontrar en el



derecho; pero que, bajo ciertas circunstancias o condiciones, hace acto de presencia en aquéllas y motiva un cambio en la posición de los derechos, facultades y obligaciones de los particulares: ese elemento es la comunidad. El derecho obrero es público porque el deber impuesto a patronos y trabajadores, proviene no del ánimo de uno u otro, sino de una regla impuesta por el Estado.

Puede confundir la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, al menos en la iniciativa privada, toda vez que es la voluntad de particulares (patronos y trabajadores) que se conjugan para coincidir en la prestación de un servicio contra un salario, sin embargo, las reglas de contratación y pago en general las impone el Estado, de ahí su carácter de público.

“El inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo señala: «El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.»

“Así mismo, el Artículo 14 del Código de Trabajo en su parte conducente señala: «El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público.»

Para concluir, las normas laborales abordan los derechos y deberes de trabajadores y empresarios como la fijación de un salario mínimo o las prestaciones sociales. El conjunto de estas normas constituye el derecho laboral. El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre los trabajadores y el patrón o empresario.



Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral, por ejemplo: el contrato de trabajo, los límites de la jornada laboral, la protección de la salud, el salario, los días de descanso, las vacaciones o el despido.



CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo refiere todas las normas y herramientas jurídicas que permiten la operación, constitución y autonomía de las organizaciones sindicales, así como la negociación colectiva, la resolución de los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga.

Es una rama del derecho de trabajo que estudia los principios y normas jurídicas que regulan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos.

“El derecho colectivo es la envoltura del derecho individual, del derecho protector de las mujeres y de los menores, y de la previsión social; es el camino para la creación de sus estatutos y para vigilar su cumplimiento es el derecho instrumental, medio para alcanzar un fin, y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.”¹³

Al hablar de lo que es el derecho colectivo del trabajo, este representa la introducción a las relaciones colectivas que existen entre las distintas organizaciones que representan los derechos de los trabajadores y patronos con respecto a los beneficios y obligaciones que le designan las leyes que estos deben cumplir.

¹³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 225



“Asimismo, el derecho colectivo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, sus relaciones frente al estado y los conflictos de trabajo.”¹⁴

También, el derecho laboral colectivo se encarga del estudio del sindicato, la negociación colectiva, los problemas colectivos y todas esas eventualidades vinculadas a las fuentes que dan origen a las demandas y exigencias de los trabajadores.

“Este autor considera al derecho colectivo del trabajo como aquel que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores y dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando fijando las reglas comunes a las categorías de profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos o intereses.”¹⁵

“Por otra parte el tratadista, indica que el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.”¹⁶

2.1 Derecho colectivo de trabajo y sus principios

Los principios del derecho colectivo son denominados como mandatos jurídicos

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 226

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág. 920

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 924



normativos que constituyen el fundamento de esta disciplina jurídica, informan e incluyen algunas de sus normas, acomodando su interpretación y contribuyendo a solucionar los casos previstos expresamente.

Entre algunos de los principios de lo que es el derecho colectivo del trabajo, encontramos los siguientes:

1. Subsidiariedad: es uno de los principios elementales del derecho colectivo laboral del trabajo que se refiere a que ciertas cuestiones deben ser manejadas por las comunidades inferiores, siendo que el Estado y las comunidades superiores deberán colaborar en estos momentos e intervenir en caso de que se exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior.
2. Libertad sindical: se refiere al conjunto de potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos. El objetivo del mismo es poder defender y hacer valer los derechos e intereses de todos los participantes del ambiente laboral.
3. Autonomía colectiva: esta se vincula al derecho de la unidad colectiva o la unidad sindical, la cual involucra a que las mismas se puedan unir y regirse bajo sus propios estatutos y disciplinas.
4. Democracia sindical: Este principio nos demuestra que las comunidades sindicales y sus integrantes tienen el mismo derecho de participación sobre los procesos que se lleven en defensa de sus intereses.



Sin lugar a dudas, lo que es el derecho colectivo del trabajo resulta de gran importancia para garantizar el cumplimiento de las leyes y las medidas de seguridad dentro de las comunidades sindicales, los trabajadores y los obreros por igual.

Tienen representación normativa, no son casuistas ni descriptivos, contiene una serie indeterminada de situaciones siendo aplicable a diversas circunstancias de hecho y derecho dentro del campo de su propósito, el bienestar humano y la justicia social.

Por ser los asientos y las columnas en que se sustenta el derecho en general, se hace ineludible estudiar los principios tanto generales como en los que se sustenta el derecho del trabajo, son pocos los tratadistas que se comprometen a navegar sobre los principios generales del derecho, debido a la profundidad del tema, de comprensión de todas las ramas, de extensión y aplicación a todo el derecho.

Existen principios propios para cada área específica de derecho, para la rama del derecho de trabajo existe una clasificación y que es la de los principios del derecho del trabajo sustantivo o material y los principios del derecho del trabajo adjetivo o procesal.

“No sólo define los principios, sino que hace una enumeración de ellos, tomando en consideración los principios laborales más aceptados, definiéndolos así las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral.”¹⁷

Sin embargo, gran parte de los laboristas se inclinan por aceptar que el trabajo no puede

¹⁷ **Ibid.** Pág. 4



ser considerado una mercadería, el salario debe de garantizar un medio de vida conveniente, debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor, tratamiento económico de los diversos trabajadores que habiten legalmente en un país, deben de asegurar reglas comunes en cuanto a las circunstancias de trabajo, sin privilegios nacionalistas o internacionales, las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas satisfactoria a las finalidades y propósitos que las inspiran.

2.2 Principios del derecho colectivo de trabajo en Guatemala

“El Código de Trabajo establece los principios adaptados en Guatemala se pueden encontrar en él considerando cuarto de dicha normativa legal, la cual establece los principios de:

1. Tutelaridad: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
2. Un *mínimum* de garantías sociales: La cual busca una estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
3. Necesario e imperativo: En cuanto a las aplicaciones forzosas de las prestaciones mínimas que concede la ley.
4. Realista y objetivo: Estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, debido a que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación



surjan.

5. Derecho público: Por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
6. Derecho hondamente democrático: Porque se orienta a obtener la dignidad económica y moral de los trabajadores.”

2.3 Negociación colectiva de trabajo

“Se puede mencionar que el Código de Trabajo en el Artículo 374, concede a las partes la facultad de elegir la vía a utilizar ya sea con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores, lo cual resulta de la falta de regulación del procedimiento a seguir en arreglo directo, dándole plena calidad de representación a la coalición que se ejercerá por medio de consejo o comité ad hoc.”

El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla dos vías para ejercitar el derecho a negociar colectivamente con el patrono: el arreglo directo y el conflicto colectivo de carácter económico social. A su vez, las formas que puede tomar la negociación son tres: pacto colectivo, contrato colectivo y convenio colectivo.

Igualmente, por medio de la vía directa o judicial, en la cual los patronos han preferido ejecutar con sus trabajadores para obtener las circunstancias que los empleadores desean, ya que debido al convenio individual de trabajo se ejecuta un contrato de adhesión del trabajador, obligado a admitir las disposiciones unilaterales fijadas por el patrono impidiendo con ello problemas legales o solicitudes de beneficios.



Se puede determinar que en el momento inicial los convenios colectivos fueron el resultado de los consejos o grupos ad hoc quienes impulsaron los beneficios a los trabajadores y con posterioridad se dio mediante los sindicatos, cabe destacar que la vía directa favorece exclusivamente a los patronos.

La negociación colectiva es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998.

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.

“Se puede observar que, tanto en el arreglo directo como en la vía directa, no existe disposición alguna que regule el procedimiento a que las partes deben de ajustarse, quedando de esta manera libremente para acordar los mecanismos a emplear para llegar a dicho arreglo, como así lugar, fechas y horas de las negociaciones.



En cuanto a la vía directa se puede negociar con la “sola intervención de las partes o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores”¹⁸

El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla dos vías para ejercitar el derecho a negociar colectivamente con el patrono: el arreglo directo y el conflicto colectivo de carácter económico social.

A su vez, las formas que puede tomar la negociación son tres: pacto colectivo, contrato colectivo y convenio colectivo. Los dos primeros instrumentos son negociados por los sindicatos con el patrono y el último por una coalición o comité ad-hoc o permanente.

Por ello, el primero es el que tiene más relación con el concepto de negociación colectiva, y el más usado. El convenio es utilizado cuando los trabajadores no han podido organizarse como sindicatos, y da menos protección a los trabajadores, razón por la cual las negociaciones son menos exigentes.

El arreglo directo es un procedimiento extrajudicial que permite mayor flexibilidad en el respeto a las normas. Se realiza con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo o de amigables componedores y, en virtud de ser un proceso básicamente conciliador, no debe confundirse con el conflicto colectivo de trabajo.

El trámite del mismo se encuentra establecido en el Código de Trabajo y el Acuerdo

¹⁸ **Ibid.** Pág. 934



Gubernativo 221-94, o Reglamento para el trámite de negociación, homologación o denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado.

El conflicto colectivo de carácter económico-social es un procedimiento judicial a través del cual los trabajadores plantean al patrono una serie de pretensiones cuyo reconocimiento debe ser negociado.

Absorbe al arreglo directo dentro de su fase de conciliación, pero con la notable diferencia de que, una vez planteado ante el órgano jurisdiccional competente, impide al patrono despedir a cualquiera de sus trabajadores sin haber obtenido el fallo favorable del respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.

2.4 Negociación colectiva de trabajo en el sector público

En las negociaciones en el sector público, el gobierno es representado por la



Procuraduría General de la Nación y se conforman las comisiones negociadoras respectivas, integradas por tres representantes laborales y tres patronales.

Estos trabajadores están regidos por la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86, la cual establece que las organizaciones sindicales y los comités ad-hoc deben antes de plantear un conflicto colectivo de carácter económico social llámese emplazamiento agotar la vía directa que dura 30 días.

El pliego de peticiones o el proyecto de pacto colectivo se deben de hacer llegar por medio de la Inspección General de Trabajo a la parte patronal y a partir de que la autoridad está siendo notificada corren los 30 días para agotar la vía directa y tener derecho para emplazar al patrono.

Lo más rescatable de esta ley es el derecho de huelga que tienen los trabajadores del Sector Público. Previo a presentar el Incidente en el juzgado, el Ministerio de Trabajo debe conocerlo y notificar al patrono, a partir de ese momento empieza a correr el plazo de 30 días vía directa, mismo que puede ser retrasado por el Ministerio y mientras no se notifique, no empieza a correr el plazo.

La organización sindical en el sector público ha sido un tanto más fácil que en el privado, pero la acción sindical es algo más complicada en las municipalidades que en otros sectores públicos.

En el Estado y municipalidades ya no se nombra a los empleados con calidad de



permanentes, sino interinos, para poderlos despedir si se afilian al sindicato, únicamente se nombra a personas que los alcaldes promueven desde el partido político al que pertenecen o los postuló, esto por compromisos de otorgar empleo, adquiridos con los promotores de sus campañas.

El manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala Acuerdo ministerial 2315-2004 es violado cuando el estado acostumbra a contratar por medio del reglón 029, o como hace la iniciativa privada cuando contrata utilizando contratos por servicios profesionales o contratos de distribución, seguridad o limpieza o bien arrendamiento.

Lo que se da es una desnaturalización práctica de las relaciones laborales, ya que pese a seguir siendo relaciones de naturaleza laboral, elimina la certeza jurídica establecida en los Artículos 1 y 2 de la constitución política de la república de Guatemala, y por el carácter temporal de dichas relaciones, se elimina la protección social del trabajo.

2.5 Negociación colectiva de trabajo en el sector privado

Desde 1954, después del periodo de la contrarrevolución, de manera sistemática se ha diseñado y practicado una política antisindical, por el sector empresarial y con plena complicidad de las autoridades, con el objetivo de destruir al movimiento sindical.

También se observa control, persecución, cooptación de dirigentes, y se llega hasta el asesinato de dirigentes o miembros de base. Los medios de comunicación en general,



pero más los escritos se dedican a hacer campañas negras de ataque a la organización sindical y a los dirigentes más visibles.

“Existe alto grado de impunidad y corrupción aún en las altas esferas de autoridad, los gobiernos para acceder al poder son financiados por las cúpulas económicas poderosas tradicionales que son dueños de la tierra y de los medios de producción, por transnacionales especialmente extractivas de minerales y monopolio de servicios esenciales, y por los poderes económicos emergentes dentro de los que se ubican el crimen organizado y el narcotráfico, razón por la cual llegan al poder con compromisos a favor de los patronos.”¹⁹

No existe voluntad empresarial ni gubernamental de mejorar las condiciones sociales y económicas de los trabajadores, ni de respetar la libertad sindical y la negociación colectiva, por lo que estas se ejercen en un clima de represión e impunidad, con consecuencias algunas veces fatales para los sindicalistas o su posterior persecución con la que será imposible encontrar nuevamente un empleo.

El patrón siempre pretende tener mano libre para despedir, en muchos casos no por faltas al servicio, sino para interrumpir la organización sindical. El empresariado es recalcitrante, mantiene un sistema de producción injusto, que genera pobreza y miseria a sus trabajadores.

Son dueños de los medios de producción, especialmente la tierra. Mantuvieron una

¹⁹ **Ibid.** Pág. 935



guerra interna por más de 36 años, con el consecuente genocidio de más de 250 mil personas, para no ceder espacios, ni negociar nada.

A pesar que el Código de Trabajo y Previsión Social establece que por medio del Ministerio de Trabajo se debe de promover la organización sindical, esto no se cumple. El Ministerio, en tanto órgano que controla el registro y aprobación de la inscripción de las organizaciones sindicales está convirtiendo más complejo el trámite administrativo, al imponer requisitos que se encuentran al margen de la Ley.

La legislación guatemalteca interna tiene cierta intervención que en muchas oportunidades vulnera y limita este derecho, tanto en el Código de Trabajo y Previsión Social, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, y el Código Penal.

La formación de sindicatos gremiales es muy difícil, pues si el patrono se da cuenta de la intención de los trabajadores para organizarse sindicalmente, de inmediato se despide a sus promotores y pasan a formar parte de las listas negras que maneja el empresariado con la complicidad del Ministerio de Trabajo con la consecuencia de jamás ser aceptado en el reclutamiento de las empresas privadas. Donde existen ya sindicatos, los patronos mantienen una fuerte presión y campañas para que no se afilien a los sindicatos.

El patrón les dice a sus trabajadores no organizados que la formación de sindicatos destruye las empresas, que sus directivos solo aprovechan su licencia sindical para no trabajar y que llevan a las empresas a la quiebra.



Por lo regular las partes patronales tratan de alegar la falta de representación laboral, esto porque ellos mismos tercerizan las relaciones laborales, las disfrazan y las flexibilizan.

La finalidad es que no se organicen los trabajadores para ejercer el derecho de negociación colectiva y si el sindicato aun así logra tener representación laboral, se empieza a reprimir a los directivos y afiliados para que renuncien al cargo en la empresa y de esa manera dismantelar a los sindicatos. Dentro de otras medidas de presión se ha asesinado a líderes sindicales.

Cómo es requisito contar por lo menos con el 25% de sindicalizados del total de trabajadores de la empresa para la obligatoriedad del patrono a negociar pacto colectivo, las empresas han estado contratando a los trabajadores en condición de interinato, contrato que en cualquier momento pueden ponerle fin. Por ello, la mayor parte de trabajadores no se afilia a los sindicatos, se han dado casos en que los trabajadores interinos han sido despedidos al afiliarse al sindicato.

2.6 Los sindicatos en Guatemala

1. Etapa de 1821 a 1920.

Durante todo este período solo prosperan asociaciones de carácter multitudinario, con cimiento en el derecho genérico de asociación, caracterizándose por sus segmentos obreros que laboraban por cuenta propia en sus pequeños talleres realizando diferentes

tipos de artesanías, surgiendo con ello en Guatemala la primera organización denominada; El Porvenir de los Obreros en 1894, la cual dio el cúspide para que se crearan las gremiales de albañiles, la sociedad de tipógrafos de Guatemala, los artesanos y los barberos.

La primera Ley de Trabajadores el Decreto Gubernativo 486 de 14 de febrero de 1894 regula el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, creando una judicatura privativa los jueces de agricultura.

2. Época de 1918 a 1930.

Cabe subrayar que la composición de las organizaciones sigue siendo preferentemente artesanal, ya que si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monopolísticas extranjeras embarcaderos, bananeros, ferroviarios también la tienen y muy grande los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de estos, preponderando las organizaciones del área urbana, debido a que el área rural no se irrumpe con dicho movimiento sindical, por falta de organización y liderazgos.

3. Época de 1944 a 1954.

Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, debido a que las clasificaciones sindicales tuvieron imposiciones hacia el gobierno exigiendo perfeccionamientos para la población en general y reconocimiento de las organizaciones



sindicales, germinando nuevas organizaciones ya no exclusivamente de la clase obrera o de fabricación, sino que en esta década se creó la Asociación Nacional de Maestros, dando con ello a la incursión de sindicatos de desemejantes áreas laborales.

Cabe subrayar que en esta etapa del sindicalismo entra en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala a partir del 15 de mayo de 1945, en donde se trazan reglas del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo explícitamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

4. Época de 1954 a 1974.

En esta etapa a pesar de innegable impulso que recibe la industria, el sindicalismo se desenvuelve con lentitud y a veces permanece estacionario debido a desorganización de muchos de los sindicatos los cuales desaprovecharon la esencia de sindicalismo como método de acción ante los patronos.

En esta época el 17 de junio de 1954, se promulga la Ley de Reforma Agraria, la cual tiene como substancia liquidar la propiedad feudal en el campo y las relaciones de fabricación que la originan para desarrollar la forma de explotación y métodos capitalistas de producción en la agricultura.

Debido a esto estuvieron expropiadas 1859 caballerías a la agrupación agrícola de Guatemala, dándose las mismas a los aldeanos para que pudiera trabajar en siembras y de esta forma ejecutar una producción acorde a las necesidades de cada región.



5. Época de 1975 a 1985.

Esta es la etapa de mayor contención en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegando al extremo de realizar como estrategia en contra del desarrollo de aquél, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desvanecimientos forzadas y las realizaciones extrajudiciales; en esta etapa son exterminados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales como asociaciones educativas, dándose con ello un contexto de problema armado interno en el cual se dio importunación social, política y sindical a gran nivel en el país.

6. Época de 1986 al 2000.

Esta es la etapa de mayor desarrollo cuantitativo para el movimiento sindical, pues el restablecimiento del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, origina como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las ordenaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales.

Este desarrollo cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues no obstante crecieron en número los sindicatos; su ideológica como distribución sindical no se ve encamina hacia una mejor, esto sumado a las reformas que se efectuaron al Código de Trabajo en base al Decreto Ley 55-83 que mantuvo y se conserva hoy vigente produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto



participación de credibilidad entre la opinión pública y los mismos sindicalistas, lo que pausadamente fue conduciendo a que el movimiento sindical haya perdido la fuerza necesaria para hacer equilibrio al poder patronal.

En conclusión, al hablar de lo que es el derecho colectivo del trabajo, nos referimos a esa unión de organizaciones sindicales que velan en pro de los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, además de la pacífica resolución de conflictos entre estos. Es una rama del derecho de trabajo que estudia los principios y normas jurídicas que regulan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos.



CAPÍTULO III

3. Organización de trabajadores o sindicatos

Un sindicato es una organización de trabajadores, formada para proteger los derechos y promover los intereses de sus miembros en lo que respecta al salario, las prestaciones y las condiciones de trabajo. Los sindicatos son creados por trabajadores, integrados por trabajadores y están concebidos para beneficiar a los trabajadores.

“Como se citó anteriormente, el derecho colectivo del trabajo comprende desiguales ramas y una de ellas es el derecho sindical. Este, es definido por la doctrina, como la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.”²⁰

Cuando el empleador reconoce al sindicato, éste último puede realizar negociaciones colectivas, es decir, negociar con el empleador un acuerdo sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Algunos sindicatos proporcionan otros servicios a sus miembros, tales como la representación y el asesoramiento jurídicos. Cuando sea necesario, los sindicatos pueden organizar huelgas o realizar otro tipo de reivindicaciones laborales.

“En palabras de los autores, se define como la asociación de trabajadores para la defensa

²⁰ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 34



y promoción de sus intereses, económicos y sociales.”²¹

Aunado a las anteriores, también se examina que el sindicato es una asociación permanente e independiente sin fin de lucro de trabajadores para el progreso económico y social de sus miembros, fundamentalmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva.

“Por aparte, es importante que se advierta que la legislación guatemalteca establece en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 206 que sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

El sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de gobiernos militares y sectores políticos que promueven una intensa política antisindical. Sin embargo, en la coyuntura actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición.

Efectivamente, de las anteriores afirmaciones, debe tomarse en recuento que, por ser una asociación, debe notarse que no es una composición de mero hecho, sino que ésta tiene personalidad jurídica, separada de sus integrantes, lo cual le condesciende adquirir

²¹ Valverde, Antonio Martín y García Murcia, Joaquín. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 377



obligaciones y derechos propios, condescendiendo esta ficción jurídica que los trabajadores intervengan de manera conjunta, representados mediante esta, quien a la vez actúa por medio de los trabajadores elegidos para el efecto.

Un sindicato debería ser libre e independiente de los empleadores y debería ser administrado de manera democrática. Los dirigentes del sindicato deberían ser elegidos por los miembros de forma democrática

Para continuar con el tema cabe resaltar que, es importante que se llegue al cuestionamiento, respecto al origen de esta imagen jurídica y su desenvolvimiento a lo largo de la historia, es decir, su alineación y creación a través del tiempo, con el objeto de comprender de mejor condición el trasfondo de la misma, por lo que se debe hacer una breve reseña de este tema.

Algunos empleadores crean sindicatos de empresa para intentar disuadir a la gente de mar de afiliarse a sindicatos legítimos. En algunos países los gobiernos crean sus propios sindicatos por motivos similares. Esos sindicatos se denominan a veces sindicatos amarillos. La afiliación a un sindicato amarillo, ya sea de una empresa o patrocinado por el Estado, ofrece realmente muy poca protección a los trabajadores.

3.1 Origen de la palabra sindicato

El origen de la palabra sindicato, se encuentra en síndico, que las lenguas romanas tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador

elegido para salvaguardar los derechos de una corporación, en cuanto a el propósito de los mismos, es posible localizar que la defensa de la que se habla, tenía que tomar su fuerza de una regla emanada de los pueblos y aplicada por los líderes electos.

La sindicalización propiamente en Guatemala, es la consecuencia de un proceso formalista de institucionalidad en relación a la imagen de los trabajadores desde un punto de vista objetivo, en cuanto a que la protección de los laborantes en sus facultades y obligaciones para un patrono determinado es en virtud de un contrato de trabajo.

En Guatemala, actualmente, el índice de sindicalización no sobrepasa el 3 por ciento de la masa laboral, y atraviesa por una de sus etapas más precarias. La historia del movimiento sindical en el país se remonta a 1877 cuando se reporta la creación de la Sociedad Central de Artesanos.

En 1892 se crea la Sociedad El Porvenir de los Obreros, de larga tradición. En 1913 los obreros ferroviarios formularon la primera reivindicación salarial, acompañada de una huelga. En 1914 se funda la primera Federación de Sociedades Obreras, que representa el primer intento de unir las diferentes sociedades individuales.

De la misma manera, subjetivamente era ineludible instruir al trabajador un fundamento en el cual se amparará su encargo colectivo, ante lo cual y como parte del derecho colectivo del trabajo, se establece una norma que contuviera un ordenamiento práctico en el cual descansará la imagen del sindicato y sus órganos deliberativos.

Es significativo tomar la idea central de que un sindicato, es una institución social económica por medio de la cual los trabajadores organizados obtienen su personalidad jurídica y sus reglas de posición frente a uno o más patronos, con fines de amparo y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

El Código de Trabajo fundamenta la figura del sindicato, en un capítulo específico, en el cual regula todo lo referente a su función ejecutiva; por el principio de congruencia al ser la ley laboral una norma ordinaria, deberá de guardar conformidad con el texto de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual también destina un punto normativo en personal a tan necesaria figura jurídica sindical.

“El autor establece que, los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos. El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la constitución política del Estado.”²²

Con respecto al concepto anterior se resaltan características básicas de la figura del sindicato al mencionarle como una clasificación de tipo activa realizada por diferentes clases de trabajadores, entiéndase del sector privado bajo la batuta de una empresa o

²² Caamaño Rojo Eduardo. **Derecho del trabajo**. Pág. 47



de un personal en dependencia directa o bien el sector público, persiguiendo en líneas generales para el Estado de Guatemala.

“La idea del sindicato introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. Su desenvolvimiento se inicia a finales del siglo XIX, sus bases van desde el sindicalismo moderado hasta el revolucionario.”²³

Indiscutible es, que el sindicato como instituto de derecho, posee una gama histórica y de antecedentes en el tiempo que imprimen sus inicios basados en ideales de justicia, equidad e igualdad, en un campo en el cual el patrono lleva las prerrogativas, no solamente por ser quien da las ordenes, sino conjuntamente por el hecho de poseer una capacitada económica superior a la de sus subalternos.

Guatemala como un Estado democrático, republicano y representativo, comprendido bajo el mandato de su máxima normativa como lo es la Constitución Política de República de Guatemala, reconoce explícitamente los derechos de los trabajadores dentro del marco de identidad de las clases pasivas.

Es importante resaltar, que la ley especial de la materia, reconoce de manera clara y precisa que el sindicato es una asociación de elementos que tienen interés en común, en este caso en particular, de tipo laboral y que conjuntamente su objetivo y visión, es únicamente el bien común de sus sindicatos, por tal motivo carece de poderes y

²³ Machicado Jorge. **Sindicalismo y sindicato**. Pág. 6



potestades lucrativas, sumando a ello que les queda concluyentemente prohibido un aprovechamiento ilícito por parte de sus dirigentes o que sus acciones no guarden la armonía con los derechos y necesidades que la ley le impone al trabajador y aquellos que le otorga al patrono.

3.2 Clasificación de los sindicatos

Siendo el sindicato una institución vigente en Guatemala, ha perdido fuerza de inserción en la sociedad, debido a las inquebrantables manipulaciones patronales, claro esta no es posible sistematizar, pero un sector considerable ha ejercido influencia mediática, con el exclusivo propósito de evitar la multiplicación de movimientos sindicales, pese a esto, es indiscutible que la capacidad de contratación y de sociabilidad de aquellos que aún existen y se hacen sentir frente a su patrono, poseen garantías de gran auge.

En la clasificación legal de los sindicatos se encuentran contemplados los siguientes:

“El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 215 señala la clasificación legal de los sindicatos, al regular que: Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

1. Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;
2. De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:
 - a. En una misma empresa.



- b. En dos o más empresas iguales.
3. De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

Además de la clasificación anterior debe tenerse en cuenta que el mismo Código en el Artículo 206, nos habla del sindicato de trabajadores de oficio independiente, esto es, los trabajadores que no tienen un patrono.

Para efectos didácticos, los sindicatos pueden ser:

1. Urbanos: Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas;
2. Campesinos: Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos;
3. Gremiales: Si se organizan en torno a una especialización del trabajo;
4. De Empresa: cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado;
5. Independientes cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares.

También tomando en cuenta la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

1. Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las

instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;

2. Amarillos Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,
3. Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

“Preexiste además la denominada sindicalización horizontal, la cual se concreta, como aquella que se puede catalogar como la mejor locución de la democracia sindical en cuanto al respeto de la opinión y voluntad de todos sus asociados, no únicamente por la correspondencia jurídica existente, en la cual se encuentran los sujetos que conforman los sindicatos.”²⁴

El hecho de la inexistencia de grado posicional entre los sindicatos, no independiza a los mismos de las responsabilidades y obligaciones morales públicas hacia las organizaciones filiales que están apropiadamente registradas y con personalidad.

Guatemala ha continuado una sindicación horizontal, debido a las habilidades relativas a la voluntad del voto secreto y a la toma de providencias de las mayorías absolutas respecto a la voluntad de las mayorías, así como también a las prohibiciones existentes de concesión de privilegios.

“La doctrina establece que la clasificación de los sindicatos observa cambios a partir de

²⁴ **Ibid.** Pág. 21

las transformaciones en las relaciones laborales, sucintamente en el ámbito del modelo corporativo en el cual Estado imponía las reglas a empresarios y sindicatos anteriormente, pero debido a la falta de seguridad por parte de este, el empresario logra sosegar a los sindicatos haciendo la clasificación en estatales y privados sometidos.”²⁵

“Es innegable que la sindicalización ha ido evolucionando con el paso del tiempo y debido a ello en determinados lugares, su clasificación también pueda ser ampliada o reducida, en el caso del sindicato urbano se ha transformado más bien en un robot cooperativo.

Tal y como hace mención el autor ya mencionado anteriormente, a manera que el Estado tiene una intervención mínima, en cuanto a la relación de derecho colectivo de trabajo, centrandolo su función en normas codificadas.”²⁶

3.3 Formación de un sindicato

“La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado diversos convenios internacionales, recomendaciones de tipo social, resoluciones y declaraciones con respecto a la regulación de la formación de un sindicato, con el objetivo de garantizar el ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y los empleadores.

Entre estos destacan el convenio número 87, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el convenio número 89, relativo a los principios del derecho

²⁵ De la Garza Toledo Enrique. **Teorías sociales y estudios del derecho del trabajo**. Pág. 396

²⁶ De la Garza Toledo Enrique. **Op. Cit.** Pág. 398



de sindicación y de negociación colectiva.”

El convenio no explica cuantificaciones claras con respecto a la formación de un sindicato, ni los protocolos que corresponderán seguirse a manera general frente a los órganos nacionales, procedente de que la obligación de las instituciones internacionales solamente debe circunscribirse a formular bases integrales y globales.

“En Guatemala se instituyen legalmente los sindicatos atendiendo a las siguientes reglas de adecuación. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento, por escrito, de veinte o más trabajadores y, para formar uno de patronos, un mínimo de cinco patronos, Artículo 216 del Código de Trabajo.”

Un sindicato en formación, que no se encuentre aun debidamente inscrito en el Registro de Sindicatos, únicamente está facultado por la ley para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, con el fin de discutir y aprobar sus estatutos y de realizar las gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

El acta constitutiva de un sindicato debe contener exactamente los siguientes requisitos que ordena la ley:

1. Lugar y fecha;
2. Nombres y apellidos de los fundadores;



3. Profesión, oficio o actividad económica de cada uno de los afiliados;
4. Documento Personal de Identificación (DPI) de sus socios fundadores;
5. Expresión clara de que desean formar el sindicato (indicando la denominación exacta de la organización sindical);
6. Elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales, con la indicación de los nombres de cada uno de los miembros electos, así como la aprobación correspondiente de la confección inicial de estatutos.
7. Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;
8. Autorización a uno o todos los miembros del comité ejecutivo provisional para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas o enmiendas que indique la Dirección General de Trabajo y, en general, para realizar, los trámites necesarios para el registro e inscripción del sindicato;
9. Declaración de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes;
10. Firmas al pie del acta respectiva de todos los fundadores comparecientes.

“El Artículo 218 del relacionado código establece, con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales debe observarse el procedimiento siguiente:

1. Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte



días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;

2. A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
3. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.”

“Por otro lado la doctrina también manifiesta que, como puede advertirse fue en el continente europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo, sino también donde surgen las disposiciones de crear posteriormente los cuerpos legales que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo.

El autor denomina a los diferentes estatutos laborales, como cuerpos legales que vienen a regularizar el derecho laboral, esto significa que cada principio dirigido a tutelar el derecho de los trabajadores, viene a ser un cuerpo jurídico, en ese orden de ideas, el sindicato es un modelo jurídico, administrativo y judicial de acción para el trabajador, orientado en forma semiautónoma a regular las relaciones con la parte patronal, en conductas que aumenten las mejoras a las condiciones de trabajo.”²⁷

²⁷ Franco López Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 59



Es sugestiva la propuesta de considerar a un sindicato como un cuerpo, en el sentido a que el grupo de trabajadores que resuelven componerlo y representarlo cabalmente deberá actuar como uno solo, pero en restablecimiento para todo el gremio, como un gigante de la clase trabajadora que intenta de esta forma, de manera propia, estabilizarse al mismo nivel presencial y dominante que el patrono.

El sindicato puede llegar a concebir, en una definición extensiva, como un cuerpo, unitario conformado de veinte o más trabajadores que actúan mediante reglamentos anteriores y conforme a la decisión en asamblea de todos los pertenecientes al mismo que cuentan además con voz y voto, para la discusión de los asuntos sometidos a discusión, con cierta capacidad autónoma, independiente del patrono.

La sindicalización es una imagen jurídica, que deviene por entendimiento de historia del continente europeo, aunque en Latinoamérica, perfectamente por razón de distancia es importante hacer remembranza de la hermana nación de México, la cual concibe la idea del sindicato como una garantía esencial del trabajador mexicano, al grado de que su formación es un proceso ya sumergido en cualquier entidad que posea trabajadores, sin mayores formalismos.

3.4 Actividades de los sindicatos

1. Celebrar contratos colectivos de trabajo, Pactos colectivos de condiciones trabajo y otros convenios.
2. Participación de organismos estatales.



3. Velar por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
4. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

Todas las anteriores actividades deben regirse por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y un voto por persona.

3.5 Obligaciones de los sindicatos

1. Llevar los libros de actas y acuerdos de asamblea, de actas y acuerdos del comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos.
2. Extender recibo de toda cuota o cualquier ingreso, por medio de los talonarios sellados.
3. Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo.
4. Comunicar a la dirección general de trabajo dentro de los 10 días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos dentro de su comité ejecutivo y consejo consultivo.
5. Enviar anualmente a la dirección general de trabajo un padrón de todos sus miembros.
6. Solicitar a la dirección general de trabajo dentro de los siguientes 15 días a la celebración de asamblea general que se aprueben la reforma y enmienda de estatutos.
7. Publicar anualmente en el diario oficial el estado contable o financiero del sindicato.

3.6 Garantías de los sindicatos

“En cuanto este tema la doctrina señala que antes de la caída del régimen de Manuel



Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes, maternidad obrera, porvenir de los obreros, Sociedad Joaquina en homenaje a la madre de Cabrera.”²⁸

“La primera de las garantías, es el de la democracia, el cual menciona el hecho de que los propios empleados deben ser quienes propongan y aprueben la conformación del sindicato, la petición deberá ser expresa por volumen y de manera uniforme, cordial y ordenada, dando como resultado la decisión positiva de la comuna.

El sindicalismo aspira a optimizar la situación de los trabajadores en el mercado laboral. De este modo, sus dirigentes desarrollan negociaciones con las autoridades laborales del gobierno y con las empresas para lograr mejoras en el trabajo, incremento de salarios, reducción de horarios, mayor protección social, etc.”²⁹

El sindicalismo como se ha fotografiado, es una búsqueda de cristianizar a la parte patronal, acerca de la insuficiencia que él tiene de sus trabajadores al depositar en ellos el desempeño físico e intelectual de sus sistematizaciones comerciales y económicas, bien sea desde un trabajo en el área urbana, o en el área rural, siendo el fin de los atrevimientos la obtención de un capital, el cual sin la labor de los empleados sería improbable lograr, en ese mandato de ideas es fundamental apreciar que bajo el dominio de la parte patronal el trabajador permanece desprotegido en muchos aspectos y que aun la ley, concediéndole esa aparente confianza preferente, no logra frenar o colocar un

²⁸ Obando Sánchez Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Pág. 5

²⁹ De La Cueva Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 62



muro de impedimento legal, que limite al patrono.

El Organismo Ejecutivo por canal del Ministerio de Trabajo y Previsión social, bajo la responsabilidad del titular de este, debe dibujar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.

Como segunda garantía se distingue el respeto a la voluntad de las mayorías, esto quiere decir que la toma de disposiciones del sindicato, así como los acuerdos, resoluciones y negociaciones bien sea con el patrono, con establecimientos del Estado o cualquier otra asociación, corresponderán ser aprobados y aceptados de forma expresa por la mayoría de los trabajadores agremiados.

Esto debe verse manifestado en la capacidad de atender al designio de los sindicatos dentro de la categorización que establece la ley y los reglamentos, dejando claro que sin mayoría no existe liberalismo y sin democracia el sindicato no puede existir como tal, siendo el gobierno central el contralor de esta función.

“Que las características del voto secreto sindical se encuentran revestidas de seguridad jurídica toda vez que permite conocer la expresión del ciudadano trabajador tratando que esta sea una voluntad directa que sea reflejada en acciones socialistas y de bienestar particular y colectivo respectivamente.”³⁰

En general, el grado de garantías que administran el sindicalismo y su personalidad

³⁰ De La Cueva Mario. **Op. Cit.** Pág. 65

efectiva mediante el sindicato, son un resumen de reglas armoniosas que buscan el desarrollo integral del trabajador en todas sus descendencias y facetas, dándole un lugar predilecto a la asamblea general del sindicato como órgano de soberanía, recordando que esta es la máxima expendedora de los ideales de los miembros, sin la cual derrocharían su fuerza jurídica frente al patrono y ante las discrecionales de tipo administrativo y judicial.

En conclusión, el Estado de Guatemala en el marco del cumplimiento de sus obligaciones contenidas en los tratados internacionales y normativa nacional aplicable en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, busca facilitar el proceso de constitución de las Organizaciones Sindicales, muestra de este compromiso, constituye esta cartilla básica que será una herramienta de acceso público y gratuito para cualquier interesado.





CAPÍTULO IV

4. La renegociación de los pactos colectivos con sindicatos estatales guatemaltecos.

“Artículo 4. Son objetivos de este sindicato:

1. El estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes de sus afiliados, mediante la cooperación y coordinación de las actividades de los mismos dentro de la organización; en todos los programas de desarrollo (salud, educación, económico productivo, género, recurso naturales y juventud);
2. Procurar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados y por la superación cultural, social y física de los mismos; Crear, administrar y subvencionar servicios de auxilio, mediante obras de utilidad común para sus afiliados;
3. Desarrollar proyectos de consumo, auto gestión para sus afiliados, así como obras para el desarrollo de los mismos, sin que los mismos se constituyan con ánimo de lucro;
4. Lograr el acercamiento y fraternidad entre sus afiliados;
5. Luchar por el cumplimiento y mejoramiento de la legislación de trabajo y demás leyes de previsión social, así como tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala;
6. Luchar por todos los medios legales contra toda clase de explotación de los trabajadores; y,
7. Velar por el buen uso y manejo de los recursos naturales en beneficio de las comunidades.”



Artículo 5. Para cumplir con los objetivos señalados en el artículo anterior, el sindicato desarrollará el siguiente programa de cuya ejecución se encargará el Comité Ejecutivo:

1. Estudiará constantemente las condiciones de trabajo de sus afiliados a efecto de poder aplicar en forma efectiva los preceptos del Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos derivados de los mismos, y que de acuerdo con la naturaleza de la propia organización sirvan para defender en forma efectiva los intereses de los trabajadores;
2. Procurará porque el sindicato organice conferencias, talleres, foros, seminarios y toda actividad que por su naturaleza conlleve al logro de sus objetivos y el bienestar de los afiliados;
3. Fundará bibliotecas, donde sus afiliados puedan adquirir conocimientos necesarios que los capaciten para defender la teoría libre y democrática en que descansa el movimiento sindical de los trabajadores;
4. Estudiará constantemente el Código de Trabajo, leyes de previsión social de seguridad social y sus reglamentos con el objeto de poder plantear el mejoramiento de la clase trabajadora;
5. Ejercerá la más estricta vigilancia con el exclusivo objeto de que el sindicato funcione ajustado a las distintas disposiciones legales especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales; y,
6. En general deberá ajustar su actuación a las disposiciones del Código de Trabajo y al respeto de la voluntad de las mayorías a través de la participación democrática.

“De conformidad con una educada interpretación de la legislación laboral, pueden inscribirse a un sindicato todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce



años de edad. Ahora bien, estos menores, aunque consigan afiliarse al sindicato, no pueden ser parte de su comité ejecutivo ni de su consejo consultivo.”³¹

El principio de esta limitación es que a pesar de que a los menores de catorce años de edad en adelante se les concede capacidad para contratar su trabajo, no se admite así en cuanto a reflexionar que tengan la capacidad de discernimiento suficiente para asumir la administración de las organizaciones sindicales.

En el caso de los menores que han alcanzado los catorce años de edad la ley siendo conveniente con la prohibición de que estos trabajen no observa la posibilidad de que puedan ingresar al sindicato.

Por otro lado, conviene también corresponder a quienes no pueden ser parte del sindicato. A este respecto se pronostica que además de que ninguna persona pueda pertenecer a dos o más sindicatos paralelamente, es decir a dos sindicatos que existan en un mismo centro de trabajo donde trabaje la persona, tampoco pueden corresponder a este los siguientes trabajadores.

4.1 Requerimientos para la constitución de un sindicato

Los requisitos para la constitución del sindicato se dividen en requisitos de forma y requisitos de fondo en cuanto a las personas:

³¹ Guerrero Enrique. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 309



1. De forma

Estos son los requisitos que se refieren a toda la documentación que los sindicatos deben de presentar a la Dirección General de Trabajo al momento de presentar su reconocimiento e inscripción. Se encuentran individualizados en los Artículos 218 y 220 del código de Trabajo.

2. De forma en cuento a las personas

Este requisito se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato. Al respecto se establece en el Artículo 216 del Código de Trabajo, que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos.

4.2 Requerimientos para ser parte de un sindicato

“La literal f) del Artículo 221 del Código de Trabajo remite a los estatutos de cada organización sindical al indicar. Los estatutos de un sindicato deben contener las condiciones de admisión de nuevos miembros. Y los estatutos son específicos al indicar que son afiliados a este sindicato:

a. Los trabajadores que comparecieron y firmaron el acta constitutiva



- b. Los que posteriormente ingresen al mismo, y sean aceptados, de acuerdo con lo que establecen las condiciones de admisión de nuevos afiliados y se requiere
1. Ser trabajador de la empresa a donde pertenece el sindicato. Si se trata de trabajadores independientes, desempeñarse en la rama a donde corresponde.
 2. Ser mayor de 14 años de edad.
 3. Hacer su solicitud por escrito, declarando su deseo de ingresar al sindicato, previo juramento de cumplir lo que mandan los presentes estatutos, el miembro del Comité Ejecutivo ante quien se presente la solicitud verbal del ingreso, asentará el acta respectiva en el libro correspondiente
 4. Ser admitido como afiliado por la Asamblea General, que conocerá la solicitud presentada, en su próxima sesión ordinaria o extraordinaria. Una vez admitido el nuevo afiliado, procederá el secretario de Organización y Propaganda, a inscribirlo en el libro de registro de afiliados, indicando la nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio, número de cédula de vecindad y domicilio del afiliado.”

4.3 Órganos de un sindicato

Los órganos de los sindicatos se conforman por la Asamblea General, El Consejo Consultivo y por el Comité Ejecutivo, de los que se proporcionaran algunas definiciones de ellos y los elementos y requisitos obligatorios para poder participar en los mismos.

1. Asamblea general

Está constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad más



uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes.

La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general.

Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias, sus atribuciones están señaladas el Artículo 222 del Código de Trabajo.

2. Consejo consultivo

Desempeña funciones asesoras, y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o la junta directiva del sindicato, tal como lo estipula el Artículo 224 del Código de Trabajo.

3. Comité ejecutivo

Es el mismo de las organizaciones sindicales, pues cuando surgen éstas, posterior al evento histórico de la Revolución Francesa, se crean las primeras figuras de lo que inicialmente serían los consejos directivos de los sindicatos obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que hoy conocemos como comités ejecutivos.

Es decir que desde sus orígenes se vio la necesidad de crear un órgano que dentro del



sindicato tuviera bajo su responsabilidad, ejecutar los mandatos de la Asamblea General y tener la representación legal de la organización, con lo que se concibió también la idea de que el ejercicio de esta representación debía de ser con alternabilidad que permitiera la más amplia expresión democrática dentro de los trabajadores que conformaban la organización, pues precisamente se pretendía colocar a los organismos sindicales como ejemplo del verdadero ejercicio de las libertades democráticas del hombre.

4.4 Libertad a formar parte de un sindicato

Desde una orientación jurídica, el derecho de libertad sindical es un conocimiento complejo por los elementos que lo acomodan y evolutivo en cuanto varía en el tiempo, ya que esta evolución se corresponde con los cambios en las relaciones laborales y con los enfoques que los Estados y las ordenaciones internacionales van incorporando producto de las nuevas circunstancias que producen las transformaciones sociales y políticas a nivel mundial.

1. Libertad Sindical Individual

- a. La libertad sindical positiva, que comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a los sindicatos ya constituidos.
- b. La libertad sindical negativa, que contiene los derechos a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical.
- c. El derecho al ejercicio de la libertad sindical.

2. Libertad sindical colectiva: trae consigo un conjunto de derechos que pueden ejercitarse



- a. Ante el Estado, autonomía sindical, personalidad jurídica, pluralidad sindical, ejercicio de las funciones sindicales.
- b. Ante los empleadores y las organizaciones patronales, Fuero Sindical y prohibición de prácticas desleales.
- c. Ante otras organizaciones sindicales pluralidad sindical.

4.5 Inamovilidad sindical en Guatemala

Los trabajadores que son organizadores o directivos, durante la formación de un sindicato; y cabecillas en uno ya consolidado, gozan del derecho de inamovilidad. No obstante, este derecho tiene un límite y no debe el contratante soportar o atenerse a que el trabajador abuse del mismo y deje de desempeñar sus obligaciones que derivan del contrato de trabajo.

De esta manera fue como se accedió a la jurisprudencia y criterios doctrinarios sentados por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala por medio de sentencias proferidos en el período del año 2006 al 2010 en materia de garantía constitucional de amparo, respecto al problema jurídico que en el párrafo que antecede se menciona, con el objeto de comprobar los límites del derecho de la inamovilidad sindical, así como los derechos y obligaciones que conlleva. En ese sentido, a continuación, se hará una síntesis precisa, compendia e informativa, respecto a la doctrina sentada en dichas sentencias proferidas.

“Según la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 1824-2008, establece que el derecho de inamovilidad sindical puede



ser definido como aquella garantía que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales, de no ser despedidos de sus puestos de trabajo durante todo el tiempo en que duren sus mandatos.

También se ha manifestado que es un mecanismo de protección a los trabajadores sindicalizados en el que está establecido en forma taxativa cuales son los dependientes a los que alcanza dicha salvaguardia.”

“Según la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 1824-2008, la inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé.

En el segundo caso de la protección a favor de quienes forman parte del Comité Ejecutivo de un sindicato la protección se reconoce desde el momento en que se eligen y mientras ejerzan el cargo no pueden ser removidos de sus puestos, hasta doce meses después de haber cesado en las funciones.”

En tal sentido, se puede perfeccionar que la inamovilidad es un derecho que gozan los promotores de un sindicato en alineación tanto dirigentes provisionales como



participantes y los dirigentes de los ya determinados, protegidos de manera que no puede prescindirse de su contrato de trabajo, si no es por medio del procedimiento judicial preestablecido para el efecto.

4.6 Fundamento legal de la inamovilidad sindical

Su ordenación jurídica, se debe observar de acuerdo con el orden jerárquico de las normas y de lo establecido en “Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala que precisa que se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

En ese sentido, se debe tomar en cuenta que, conforme lo ya aventurado, el derecho de sindicalización es un derecho humano de trabajo, que emana de la Declaración Universal de Derechos Humanos y que se encuentra apartado en diversos instrumentos de carácter internacional.

En caso se estableciesen nuevos instrumentos internacionales que contengan ordenaciones de esta materia, y sean confirmados o aceptados por Guatemala, prevaleciendo lo que concretamente ya se encuentra determinado en la legislación interna, se deberá tener en cuenta a lo que la legislación establece, es decir, la preeminencia sobre el derecho interno ya legislado.

Como ya fue aludido anteriormente, a la fecha, existen dos convenios procedentes de la



Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala que contienen conocimientos relativos al derecho de inamovilidad sindical, siendo estos el Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Los convenios, orientan al derecho ordinario en el sentido que, el derecho comprendido en ellos respecto a esta materia, no puede tergiversarse o desconocer; y de llegar a darse esta situación, predominará este sobre el interno, correspondiendo, por tanto, aplicarse su contenido y los compendios que informan al derecho de trabajo, con el objeto de reemplazar la deficiencia legal.

Lo estipulado en la legislación guatemalteca respecto al derecho de inamovilidad, se debe primero comprobar lo que la normativa jerárquicamente preferente en el país establece, por lo que, es preciso concurrir a lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala.

“Dicho cuerpo legal, establece en el Artículo 102 inciso q), son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades, q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección



General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.”

El derecho de inamovilidad sindical, según el Código de Trabajo Decreto número 1441 es aplicable a lo siguiente:

1. Al momento que se principia la formación del sindicato, a los trabajadores promotores y sus miembros directivos provisionales;
2. Al ya estar constituido el sindicato, únicamente para los miembros directivos del comité ejecutivo.

En ese sentido, la legislación establece los plazos que a continuación se detallan para gozar este derecho:

1. Formación de sindicato.

Desde el momento en que se da el aviso a la Inspección General de Trabajo por escrito y hasta 60 días después de la inscripción formal del mismo.

2. Formación de sindicato.

Durante el tiempo que dure el mandato y hasta doce meses después de cesado el mismo,



a partir del momento en que se dé aviso de la elección a la Inspección General de Trabajo.

3. Sindicato ya inscrito y reconocido.

Durante el tiempo que dure el mandato y hasta doce meses después de cesado el mismo, a partir del momento en que se dé aviso de la elección a la Inspección General de Trabajo.

Como se puede prestar atención, son claros y delimitados los plazos en los que este derecho es reconocido por la ley y que condescienden al trabajador asegurar el libre ejercicio de su derecho de sindicalización.

El análisis de la presente, gira en torno a cómo el aludido derecho no es absoluto y de qué forma el empleador puede proteger su postura de despido, contemplando los ordenamientos legales establecidos para limitarlo, en caso exista abuso del mismo y este a su vez, se logre introducir en lo contemplado por el Artículo 77 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

“La Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 3859-2007, la inamovilidad es una garantía de estabilidad en el empleo que el legislador otorga a los integrantes del Comité Ejecutivo de un Sindicato para evitar la posibilidad de que sean objeto de medidas disciplinarias o que atenten contra su vínculo laboral por parte del empleador, en el caso que defiendan los intereses que le son encomendados, y tiene como causa última evitar que en razón de sus actividades sindicales el empleador adopte medidas discriminatorias contra los trabajadores.”



“La Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 2891-2009, la inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé.

En el primer caso la protección se reconoce desde el momento en que se recibe el aviso de formación del sindicato respectivo por la Inspección General de Trabajo, hasta el período de sesenta días siguientes al momento de la inscripción del mismo en el registro respectivo, de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos, sin autorización judicial, pues su voluntad está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente y, no observar dicha directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la que deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas desde que aquélla se ordenó.”

En conclusión, al abordar este tema y alcanzar el conocimiento de todo lo relacionado con los sindicatos haciendo énfasis en cómo surge la negociación de los mismos, quienes pueden conformarlo, Asimismo de cómo es el proceso de formación y especialmente la historia de como surgen en Guatemala, finalizando en que la renegociación está reconocida por la Constitución Política de la República de Guatemala y está regulado por

el Código de Trabajo, en donde los trabajadores regulan los términos y condiciones de sus empleos.







CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que en Guatemala existe la renegociación de los pactos colectivos con sindicatos estatales guatemaltecos; se puede decir que esto ocurre debido a la facultad que la ley otorga para poder realizar esta acción, lo que no se ha tomado en cuenta es que muchas veces los pactos que ya existen carecen de muchos beneficios reales para los trabajadores de las instituciones o de forma oculta benefician a los dirigentes sindicales más que a los trabajadores que forman parte del sindicato.

El problema se presenta en el momento en que una de las obligaciones del Estado es la de proporcionar el bien común de sus habitantes en todos los aspectos, seguridad, trabajo, educación, etc. y que en realidad no se cumple debido a la mala administración de los fondos del Estados. Por lo tanto, se vulnera el derecho de la población guatemalteca a tener acceso a una vida de calidad y bienestar, por el hecho que hay un desequilibrio entre los fondos de las distintas instituciones y esto sucede muchas veces debido a las negociaciones que se realizan con los distintos sindicatos, favoreciendo más a unos que otros y dejando en desigualdad de oportunidades a todos los trabajadores del mismo Estado, como a los habitantes del país que trabajan para empresas privadas. En muchos casos los dirigentes sindicales llegan a negociar sumas de dinero importantes para aceptar mínimas mejoras para los trabajadores y en otros casos se logran supuestas mejoras a los salarios sin analizar si la institución tiene el presupuesto necesario para cubrir dicho aumento, lo que hace ver que sería mejor autorizar nuevos pactos colectivos que renegociar algo que solo responde a intereses de unos pocos.





BIBLIOGRAFÍA

CAAMAÑO ROJO Eduardo. **Derecho del trabajo**. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile, Edi. Multisectores, año 2008.

DE LA CUEVA Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A., México, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Tercera ed. Oscar de León Palacios. Guatemala, 2008.

GRISOLIA Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 11a. ed. Lexis Nexis, Buenos Aires, Argentina, 2005.

OBANDO SÁNCHEZ Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Ed. Pragmática, Guatemala año 1995.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 22da. ed. España.

VALVERDE Antonio Martín y GARCÍA MURCIA Joaquín. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Volumen I. Ed. Arazandi. Madrid, España, 2008.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo, Decreto número 1441 Congreso de la República de Guatemala, Guatemala.